

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Adis Abeba, Ethiopia P. O. Box 3243 Telefone: 5517 700 Fax: 5517844
Website: [www. Africa-union.org](http://www.Africa-union.org)

CONSELHO EXECUTIVO

Vigésima Primeira Sessão Ordinária

9 - 13 de Julho 2012

Adis Abeba, Etiópia

EX.CL/720(XXI)iii
Original: Inglês

RELATÓRIO DO SUBCOMITÉ DO CRP SOBRE ESTRUTURAS

RELATÓRIO DO SUBCOMITÉ DO CRP DE REFORMAS ESTRUTURAIS

A. INTRODUÇÃO

1. Recorde-se que o Conselho Executivo, através da sua Decisão EX.CL/Dec. 668 (XX) de Janeiro de 2012, solicitou ao CRP, através do seu Subcomité de Reformas Estruturais, a analisar novamente as propostas da Agência de Planificação e Coordenação da NEPAD (NPCA) e do Parlamento Pan-africano (PAP) e a fazer recomendações apropriadas à sua próxima Sessão Ordinária em Julho de 2012, bem como a analisar e submeter a si as propostas de estrutura do Mecanismo Africano de Avaliação pelos Pares (MAAP) e as restantes propostas de Estrutura da Comissão.
2. Em conformidade com a decisão do Conselho Executivo, o Subcomité do CRP de Reformas Estruturais reuniu-se de 18 a 27 de Junho de 2012. As reuniões foram presididas por Sua Excelência Sra. Minata SAMATE, Embaixadora do Burkina Faso na Etiópia e Representante Permanente junto da União Africana e CEA, e Primeira Vice-presidente do Subcomité.

B. MEMBROS DA MESA

3. Os membros da Mesa do Subcomité do CRP de Reformas Estruturais são os seguintes:

• República do Congo	Presidente
• Burkina Faso	1º Vice-presidente
• Tanzânia	2º Vice-presidente
• Angola	3º Vice-presidente
• Egipto	Relator

C. PARTICIPAÇÃO

4. A reunião contou com a participação dos seguintes membros do Subcomité: Angola, Burkina Faso, Camarões, Congo, Egipto, Guiné Equatorial, Etiópia, Quênia, Nigéria, Senegal, África do Sul, Tanzânia e Zimbabwe.
5. A Comissão fez-se representar pelo Director da Administração e Gestão de Recursos Humanos. O Director do Departamento dos Assuntos Sociais participou na sessão do Subcomité durante a análise da Arquitectura Africano do Desporto proposta.
6. O Presidente do PAP, acompanhado por membros da sua delegação e representantes da NPCA, participou nas sessões do Subcomité relativas às suas respectivas estruturas.

D. ABERTURA DA REUNIÃO

7. O Presidente do Subcomité saudou os membros do Subcomité, os representantes do PAP, da NPCA e a Comissão, e agradeceu-lhes pela sua participação. Lembrou aos membros da agenda pesada do Subcomité e apelou aos membros a participarem activamente e a serem pontuais para permitir que o Subcomité conclua o seu trabalho e apresente o seu relatório ao CRP.

E. ADOÇÃO DA AGENDA E DO PROGRAMA DE TRABALHO

8. O Subcomité adoptou a seguinte agenda:
1. Abertura da Reunião
 2. Organização dos trabalhos
 3. Análise das propostas de Estrutura do Parlamento Pan-africano
 4. Análise das propostas de Estrutura da Agência de Planificação e Coordenação da NEPAD (NPCA)
 5. Análise das propostas de Estrutura do Mecanismo Africano de Avaliação pelos Pares (MAAP)
 6. Análise das propostas de Estrutura da Comissão:
 - a. Criação de postos de Directores-adjuntos para algumas Pastas e Departamentos;
 - b. Divisão dos Serviços de Protocolo;
 - c. Proposta de Estrutura para a Arquitectura Africana do Desporto;
 - d. Ajustamento da Categoria dos Técnicos e Desktop Designers/Editores na Direcção de Gestão de Conferências e Publicações;
 - e. Transformação de uma Categoria P4 e uma Categoria P3 em duas Categorias P3 na Divisão de Sociedade da Informação do Departamento de Infra-estruturas e Energia.
 7. Diversos
 8. Adopção do Relatório e encerramento da Reunião.
9. O Subcomité adoptou o seguinte programa de trabalho:
- *Sessão da Manhã:* 10H00 – 13H00.
 - *Sessão da Tarde:* 15H00 – 18H00.

F. PONTO 1 DA AGENDA: ANÁLISE DAS PROPOSTAS DE ESTRUTURA DO PARLAMENTO PAN-AFRICANO

10. As propostas do PAP foram apresentadas pelo Presidente do PAP, Sr. Bethel Amadi. Na sua apresentação, informou o Subcomité que o PAP reviu a proposta de modo a abordar as suas necessidades prioritárias críticas. Ao fazê-lo, o PAP esforçou-se, tanto quanto possível, para não ir além do número de postos recomendados pelo Subcomité na sua sessão anterior de Dezembro de 2011. Reiterou o compromisso do PAP de trabalhar com o Subcomité do CRP de Reformas Estruturais com vista a dotar o Parlamento de uma estrutura que lhe permita cumprir o seu mandato.
11. Nos debates que se seguiram, o Subcomité reiterou a sua recomendação de dotar o PAP de 74 postos, que considerou adequado. Em seguida, iniciou um debate mais aprofundado das propostas para reafectar os 74 postos de acordo com as necessidades prioritárias do PAP. O Subcomité foi apresentado um quadro comparativo da Estrutura do PAP de Janeiro de 2012 como aprovado pelo CRP, juntamente com as propostas revistas do PAP. O Subcomité analisou em pormenor cada posto contido na proposta do PAP tomando em consideração as suas recomendações anteriores. O Presidente do PAP e o Director de AHRM - Comissão da UA, prestaram esclarecimentos e sugestões que facilitaram a deliberação do Subcomité.
12. Após o rico debate, o Subcomité reajustou e racionalizou as propostas do PAP em conformidade com as normas da União Africana e recomendou a seguinte estrutura ao CRP.

RECOMENDAÇÕES PARA A ESTRUTURA DO PAP

13. RECOMENDAÇÃO 1.

CATEGORIA			POSTOS	OBSERVAÇÕES
P	GSA	GSB		
1. GABINETE DO PRESIDENTE				
1			Chefe de Gabinete - P5	Nomeação Especial
1			Funcionário de Políticas P2	Nomeação Especial
	1		Secretária Particular-GSA6	Nomeação Especial
2	1	0		
Internal Audit Unit				
1			Auditor Interno Sénior P3	
1			Auditor Interno P1	
2	0	0		

2. GABINETE DO SECRETÁRIO-GERAL DO PARLAMENTO

CATEGORIA			POSTOS	OBSERVAÇÕES
P	GSA	GSB		
1			Secretário-geral do Parlamento - D1	
1			Funcionário Sénior de Monitorização & Avaliação - P3	
1			Jurista P2	
	1		Secretária - GSA4	
3	1	0		
Unidade de Relações Internacionais				
1			Funcionário Sénior de Relações Internacionais - P3	
1			Funcionário de Mobilização de Recursos - P2	
2	0	0		

3. DEPARTAMENTO DE FINANÇAS, ADMINISTRAÇÃO & RECURSOS HUMANOS

CATEGORIA			POSTOS	OBSERVAÇÕES
P	GSA	GSB		
1			Secretário-geral Adjunto responsável pelas Finanças, Administração & Recursos Humanos - P6	
	1		Secretária-GSA4	
1	1	0		
Unidade dos Serviços de Protocolo				
1			Funcionário de Protocolo Sénior P3	
1			Funcionário de Protocolo - P1	
	1		Assistente de Protocolo - GSA5	
2	1	0		
Unidade do Oficial às Ordens				
1			Oficial às Ordens - P3	
	1		Secretária do Oficial às Ordens - GSA3	
1	1	0		
A. Divisão de Finanças & Orçamento				
1			Chefe da Divisão de Finanças & Orçamento -P5	
	1		Secretária – GSA4	
1			Funcionário de Finanças P2	
	1		Caixa - GSA5	
1			Funcionário de Finanças (Contabilidade) - P2	
1			Funcionário de Finanças (Orçamento & Certificação) - P2	
	1		Assistente de Contabilidade - GSA5	
4	3	0		
B. Divisão de Administração & Recursos Humanos				
1			Chefe da Divisão-P5	
1	0	0		
Unidade de Aquisições & Viagens				
1			Funcionário Sénior responsável por Aquisições, Viagens & Armazéns - P3	
1			Funcionário responsável por Aquisições & Armazéns - P1	
1			Funcionário responsável por Viagens - P1	
	1		Fiel de Armazém – GSA5	
3	1	0		

3. DEPARTAMENTO DE FINANÇAS, ADMINISTRAÇÃO & RECURSOS HUMANOS					
CATEGORIA			POSTOS	OBSERVAÇÕES	
P	GSA	GSB			
Unidade de Gestão de Recursos Humanos					
1			Funcionário Sénior de RH - P3		
1			Funcionário de RH - P2		
	1		Assistente de RH - GSA5		
	3		Secretária - GSA4		
	1		Operador de Registo GSA3		
		4	Oficial de diligências/Estafeta - GSB6	A Unidade de Gestão de RH coordena o Pool	
		3	Motorista - GSB7		
2	5	7			
Unidade de Comunicações e TI					
1			Funcionário Sénior de Comunicações e TI – P3		
1			Administrador de TI - P2		
1			Funcionário de <i>Média</i> - P1		
	1		Assistente de TI - GSA5		
	1		Telefonista - GSA2		
3	2	0			

4. DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS & CONFERÊNCIAS					
CATEGORIA			POSTOS	OBSERVAÇÕES	
P	GSA	GSB			
1			Secretário-geral Adjunto responsável pelos Assuntos Legislativos & Conferências - P6		
	1		Secretária-GSA4		
1	1	0			
A. Divisão de Plenáriaa, Hansard, Tradução/Interpretação					
1			Chefe da Divisão - P5		
4			Intérpretes/Tradutores - P4		
5	0	0			
Unidade de Plenárias					
1			Assistente Sénior do Secretário-geral - P3		
1			Assistente do Secretário-geral - P1		
2	0	0			
Unidade de Hansard					
1			Redactor de Debates P3		
2			Sub-redactor P2		
3	0	0			
B. Divisão de Comissões, Pesquisa, Documentação & Biblioteca					
1			Chefe da Divisão - P5		
1	0	0			
Unidade de Comissões					
1			Assistente das Comissões Sénior - P3		
5			Assistente das Comissões - P1		
6	0	0			
Unidade de Biblioteca, Pesquisa & Documentação					
1			Funcionário Sénior de Biblioteca & Documentação - P3		
1			Funcionário de Pesquisa - P1		

	1		Catalogador - GSA5	
1			Funcionário de Documentação - P1	
	1		Técnico de Reprografia - GSA4	
	1		Assistente de Impressão e Reprografia - GSA3	
3	3	0		
47	20	7	SUB TOTAL	
	74		TOTAL	

A. RESUMO DA ESTRUTURA DO PAP

Gabinete	N.º de postos	Profissional	Serviços Gerais
Gabinete do Presidente do PAP	5	4	1
Gabinete do Secretário-geral do Parlamento	6	5	1
Depart. de Finanças, Admin. & Recursos Humanos	38	17	21
Depart. de Assuntos Legislativos & Conferências	25	21	4
TOTAL	74	47	27

B. DISCRIMINAÇÃO DOS POSTOS POR CATEGORIA

Categoria	D1	P6	P5	P4	P3	P2	P1	GSA6	GSA5	GSA4	GSA3	GSA2	GSB8	GSB7	GSB6	TOTAL
N.º de Postos	1	2	5	4	12	10	13	1	7	8	3	1	0	3	4	74

C. DISCRIMINAÇÃO DOS POSTOS POR CATEGORIA & ORÇAMENTO ESTIMADON.º total de postos Profissionais: **47**N.º total de postos dos Serviços Gerais: **27**N.º total de cargos de Nomeação Especial: **03** (Chefe de Gabinete, Funcionário de Políticas e Secretária Particular)N.º total de postos Profissionais sujeitos à quota dos Estados-membros da UA: **45**Orçamento Anual Estimado para o Pessoal previsto na Estrutura do PAP: **6,913,160.02 \$EU****RECOMENDAÇÃO 2.****D. PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO**

Ano	2012	2013	2014	2015	2016
% do Orçamento	40%	15%	15%	15%	15%

RECOMENDAÇÃO 3.**E. METODOLOGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO:**

- I. De acordo com o Artigo 6.4 do Estatuto e Regulamento dos Funcionários da União Africana, o processo de recrutamento deve ser competitivo e conduzido de forma

transparente, sem qualquer forma de discriminação. Todos os postos profissionais (de P1 a D1) e da Categoria A dos Serviços Gerais (GSA6, GSA5 e GSA4) devem ser abertos à concurso internacional e à participação de todos os cidadãos dos Estados-membros da UA.

- II. Todo o pessoal existente do PAP de todas as categorias deve competir com os candidatos internos e externos dos Estados-membros da UA para os postos estruturados e orçamentados com total transparência, equidade e justiça. O PAP deve apresentar um Relatório Anual sobre Recrutamento ao CRP aquando da análise do orçamento.
- III. O processo de recrutamento para todos os postos profissionais (de P1 a D1) deve ser feito com base na distribuição de cotas da União Africana, tendo em conta a distribuição regional e o equilíbrio do género.
- IV. O processo de recrutamento do PAP deve ser supervisionado pela Comissão da União Africana com vista a assegurar que o processo de recrutamento esteja em conformidade com o Estatuto e Regulamento dos Funcionários da UA.

G. PONTO 2 DA AGENDA: ANÁLISE DAS PROPOSTAS DE ESTRUTURA DA AGÊNCIA DE PLANIFICAÇÃO E COORDENAÇÃO (NPCA)

14. As propostas de Estrutura da NPCA foram apresentadas pelo representante da NPCA que informou o Subcomité sobre o mandato, programas e actividades da NPCA como a agência especializada de implementação de programas da Comissão da UA. O representante afirmou que a proposta revista foi elaborada para dotar a NPCA de capacidade para cumprir de forma eficaz as suas responsabilidades como instituição líder de África no domínio do desenvolvimento. Apelou ao Subcomité para que analisasse a proposta tomando em consideração as responsabilidades enormes e importantes atribuídas à NPCA pelos Chefes de Estado e de Governo da União.
15. Durante as suas deliberações, o Subcomité concordou com a importância do papel atribuído à NPCA e concordou em analisar a proposta tendo em conta os 94 postos que tinham sido recomendados anteriormente e a fazer os ajustes para responder às exigências da NPCA, tal como previsto na sua nova proposta. O Subcomité foi apresentado um quadro comparativo da Estrutura da NPCA de Janeiro de 2012 como aprovado pelo CRP, juntamente com as propostas revistas da NPCA. Durante o debate os representantes da NPCA prestaram esclarecimentos e responderam às questões levantadas pelos membros do Subcomité. Por sua vez, o Director de AHRM da Comissão assistiu o Subcomité com esclarecimentos, explicações e sugestões com vista a apoiar o Subcomité a tomar uma decisão. Na sequência do debate rico e detalhado, e

interacção entre os membros do Subcomité, os representantes dos NPCA e a Comissão, o Subcomité fez as seguintes recomendações.

RECOMENDAÇÃO 1.

16. RECOMENDAÇÕES PARA A ESTRUTURA DA NPCA

Título do Posto	Categoria Profissional	Categoria de Serviços Gerais	N.º de Postos
1. GABINETE DO DIRECTOR EXECUTIVO (CEO)			
Director Executivo	Nomeação Política		1
Assistente Especial do Director Executivo (<i>Nomeação Especial</i>)	P3		1
Secretária do Director Executivo (<i>Nomeação Especial</i>)		GSA5	1
Assistente Administrativo		GSA5	1
Motorista		GSB7	1
Empregados Domésticos		GSB5	2
<i>Subtotal</i>	2	5	7
I. DIVISÃO DE COORDENAÇÃO			
Coordenador – Gabinete do Director Executivo	P5		1
Funcionário de Protocolo Sénior	P3		1
Assistente Admin & Logística		GSA5	1
Assistente de Protocolo		GSA5	1
Secretária		GSA4	1
<i>Subtotal</i>	2	3	5
UNIDADE DE COMUNICAÇÃO			
Funcionário Sénior de Comunicação – Advocacia & Coord. de Conferência	P3		1
Técnico de Website	P2		1
Assistente de Comunicação		GSA5	1
<i>Subtotal</i>	2	1	3
II DIVISÃO DE PLANIFICAÇÃO ESTRATÉGICA, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO			
Chefe da Divisão	P5		1
Funcionário Sénior de Políticas: Planificação e M&A	P3		1
Funcionário de Políticas: Planificação	P2		1
Funcionário de Políticas: Monitorização & Avaliação	P2		1
Funcionário de Políticas	P2		1
Assistente Administrativo		GSA5	1
Secretária		GSA4	1
<i>Subtotal</i>	5	2	7
UNIDADE DE GESTÃO DO CONHECIMENTO (GC)			
Funcionário Sénior de Políticas –(Gestão do Conhecimento, Biblioteca & Arquivo)	P3		1
Funcionário de Gestão do Conhecimento	P2		2
Bibliotecário - Arquivista	P2		1
Catalogador		GSA5	2
<i>Subtotal</i>	4	2	6
III.DIVISÃO DE PARCERIAS E MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS			
Chefe da Divisão de Parcerias & Mobilização de Recursos	P5		1
Funcionário de Políticas	P2		1
Secretária		GSA4	1
<i>Subtotal</i>	2	1	3

Título do Posto	Categoria Profissional	Categoria de Serviços Gerais	N.º de Postos
UNIDADE DE SERVIÇOS JURÍDICOS			
Jurista Sénior	P3		1
Jurista	P2		1
Secretária/Arquivista Assistente		GSA4	1
<i>Subtotal</i>	2	1	3
UNIDADE DE AUDITORIA INTERNA			
Auditor Interno Sénior	P3		1
Auditor	P2		1
<i>Subtotal</i>	2	0	2
IV. DIVISÃO DE CAPACITAÇÃO			
Chefe da Divisão de Capacitação	P5		1
Funcionário de Capacitação	P2		1
Secretária/Arquivista		GSA4	1
<i>Subtotal</i>	2	1	3

Título do Posto	Categoria Profissional	Categoria de Serviços Gerais	N.º de Postos
2. DIRECÇÃO DE IMPLEMENTAÇÃO E COORDENAÇÃO DE PROGRAMAS			
Director – Implementação & Coordenação de Programas	D1		1
Assistente Administrativo		GSA5	1
Secretárias		GSA4	2
<i>Subtotal</i>	1	3	4
I. DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS			
Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Programas ①	P5		1
Funcionários Seniores de Programas	P3		2
Funcionários de Programas	P2		3
<i>Subtotal</i>	6	0	6
<p>① Nota: Seis (6) Funcionários Principais de Programas (P4) financiados pelos Parceiros irão apoiar o trabalho da Divisão em conformidade com seis (6) Pastas da CUA - (1) Comércio & Indústria; (2) Economia Rural & Agricultura; (3) Assuntos Económicos; (4) Assuntos Sociais; (5) Recursos Humanos, Ciência & Tecnologia; e (6) Infra-estruturas & Energia.</p>			
II. DIVISÃO DE IMPLEMENTAÇÃO & COORDENAÇÃO DE PROGRAMAS			
Chefe da Divisão de Implementação e Coordenação de Programas ②	P5		1
Funcionários Seniores de Programas	P3		2
Funcionários de Programas	P2		3
-		-	-
<i>Subtotal</i>	6	0	6
<p>② Nota: Seis (6) Funcionários Principais de Programas (P4) financiados pelos Parceiros irão apoiar o trabalho da Divisão em conformidade com seis (6) Pastas da CUA - (1) Comércio & Indústria; (2) Economia Rural & Agricultura; (3) Assuntos Económicos; (4) Assuntos Sociais; (5) Recursos Humanos, Ciência & Tecnologia; e (6) Infra-estruturas & Energia.</p>			

3. DIRECÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO, FINANÇAS E RECURSOS HUMANOS			
Título do Posto	Categoria Profissional	Categoria de Serviços Gerais	N.º de Postos
Director de Serviços Corporativos	D1		1
Assistente Administrativo		GSA5	1
<i>Subtotal</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
I. DIVISÃO DE FINANÇAS, ORÇAMENTO E ADMINISTRAÇÃO			
Chefe da Divisão	P5		1
<i>Subtotal</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>
UNIDADE DE FINANÇAS & ORÇAMENTAÇÃO			
Funcionário Sénior de Finanças	P3		1
Funcionário Sénior de Orçamentação	P3		1
Funcionário de Finanças	P2		1
Funcionário de Orçamentação & Certificação	P2		1
Assistente de Contabilidade		GSA5	2
Assistente de Contabilidade & Caixa		GSA5	1
Secretária		GSA4	1
<i>Subtotal</i>	<i>4</i>	<i>4</i>	<i>8</i>
UNIDADE DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS			
Funcionário Sénior de Serviços Administrativos	P3		1
Funcionário de Serviços Administrativos	P2		1
Assistente Administrativo		GSA5	1
Supervisor de Segurança		GSA5	1
Secretária		GSA4	1
Recepcionista/Secretária		GSA4	1
Motoristas/Estafetas		GSB7	5
Funcionário de TI - Hardware, Rede & Aplicações, incluindo SAP	P2		2
Técnico de TI (Serviços de Apoio)		GSA5	1
<i>Subtotal</i>	<i>4</i>	<i>10</i>	<i>14</i>
UNIDADE DE AQUISIÇÕES, VIAGENS E ARMAZÉNS			
Funcionário de Aquisições, Viagens & Armazéns	P2		1
Assistente de Viagens		GSA5	1
Assistente de Aquisições		GSA5	1
Assistente de Armazéns		GSA5	1
<i>Subtotal</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
II. DIVISÃO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS			
Chefe da Divisão	P5		1
Funcionário Sénior de RH (Gestão de Desempenho, Formação & Desenvolvimento)	P3		1
Funcionário Sénior de RH (Recrutamento, Disciplina & Aconselhamento)	P3		1
Funcionário de RH	P2		1
Funcionário de RH	P2		1
Funcionário de RH – Folha de Salários & Benefícios	P2		1
Assistentes de RH		GSA5	3
Secretária		GSA4	1
<i>Subtotal</i>	<i>6</i>	<i>4</i>	<i>10</i>
TOTAL	53	41	94

A. RESUMO DA ESTRUTURA DA NPCA

Gabinete	N.º de postos	Categoria Profissional	Categoria de Serviços Gerais
A. Gabinete do Director Executivo	39	23	16
B. Direcção de Coordenação e Implementação de Programas	16	13	03
C. Direcção de Serviços Corporativos	39	17	22
TOTAL NPCA	94	53	41

B. DISCRIMINAÇÃO DOS POSTOS POR CATEGORIA

Categoria	Especial 3	D1	D5	P4	P3	P2	GSA6	GSA5	GSA4	GSA3	GSB7	GSB5	TOTAL
N.º de postos	1	2	8	0	16	26	0	22	11	0	6	2	94

C. DISCRIMINAÇÃO DOS POSTOS POR CATEGORIA & ORÇAMENTO ESTIMADO

N.º total de postos Profissionais: **53**
 N.º total de postos dos Serviços Gerais: **41**
 N.º total de cargos Políticos e Nomeação Especial: **03** (Director Executivo, Assistente Especial e Secretária Particular)
 N.º total de postos Profissionais sujeitos à Quota dos Estados-membros da UA: **51**

Orçamento Anual Estimado para o Pessoal previsto na Estrutura da NPCA: **8,960,555.34 \$EU**

RECOMENDAÇÃO 2.

D. PLANO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Ano	2012	2013	2014	2015	2016
% do Orçamento	40%	15%	15%	15%	15%

RECOMENDAÇÃO 3

E. METODOLOGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO

- De acordo com o Artigo 6.4 do Estatuto e Regulamento dos Funcionários da União Africana, o processo de recrutamento deve ser competitivo e conduzido de

forma transparente, sem qualquer forma de discriminação. Todos os postos profissionais (de P1 a D1) e da Categoria A dos Serviços Gerais (GSA6, GSA5 e GSA4) devem ser abertos à concurso internacional e à participação de todos os cidadãos dos Estados-membros da UA.

- II. Todo o pessoal existente do PAP de todas as categorias deve competir com os candidatos internos e externos dos Estados-membros da UA para os postos estruturados e orçamentados com total transparência, equidade e justiça.
- III. O processo de recrutamento do PAP deve ser supervisionado pela Comissão da União Africana com vista a assegurar que o processo de recrutamento esteja em conformidade com o Estatuto e Regulamento dos Funcionários da UA.
- IV. A NPCA deverá apresentar, através da Comissão, um Relatório Anual sobre Recrutamento ao CRP aquando da análise do orçamento.
- V. Dado que a NPCA faz parte da estrutura da Comissão da União Africana, o processo de recrutamento de pessoal para todos os postos profissionais (de P1 a D1) deve ser regido e baseado na distribuição da quota geral da Comissão da União Africana, bem como tomar em consideração a distribuição regional e o equilíbrio do género. Todo o processo de recrutamento da NPCA deve ser aprovado pelo Presidente da Comissão, em conformidade com o Estatuto e Regulamento dos Funcionários UA.

H. PONTO 3 DA AGENDA: ANÁLISE DAS PROPOSTAS DA ESTRUTURA DO MECANISMO AFRICANO DE AVALIAÇÃO PELOS PARES (MAAP)

17. O Subcomité não foi capaz de analisar as propostas da estrutura do MAAP, devido à ausência dos representantes do MAAP. À luz desta situação, o Subcomité decidiu remeter a análise do ponto e do relatório ao CRP.

I. PONTO 4 DA AGENDA: ANÁLISE DAS PROPOSTAS DA ESTRUTURA DA COMISSÃO:

a. CRIAÇÃO DE POSTOS DE DIRECTORES-ADJUNTOS PARA ALGUMAS PASTAS E DEPARTAMENTOS DA COMISSÃO

18. Ao apresentar este ponto, o Director de AHRM lembrou que o ponto fazia parte da agenda do Subcomité desde 2010, e que estava ultrapassado. Salientou que a proposta surgiu do Colégio de Comissários que propuseram a criação de duas ou mais direcções para gerir as Pastas atribuídas a cada Comissário. Todavia, a Comissão, ciente das implicações financeiras da referida proposta, optou por

propor a criação de postos de Directores-adjuntos P6 em seis (6) Departamentos/Direcções, nomeadamente:

- i) Departamento de Paz e Segurança;
- ii) Departamento de Economia Rural, Agricultura e Meio Ambiente;
- iii) Departamento de Infra-estruturas e Energia;
- iv) Departamentos dos Assuntos Sociais;
- v) Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos; e
- vi) Direcção de Programas, Orçamento, Finanças e Contabilidade.

19. Em seguida, apresentou a fundamentação e justificação das propostas, juntamente com um conjunto de critérios subjacentes à proposta de criação dos postos de Directores-adjuntos. Estes critérios incluem a diversidade da Pasta, a expansão do mandato das Pastas através de projectos e programas, o número de Divisões sob a alçada do Departamento/Direcção, a responsabilidade acrescida do Departamento/Direcção, como resultado das Decisões da Conferência, do Conselho Executivo e das Conferências Ministeriais, e no caso do Departamento de Paz e Segurança, o aumento significativo das exigências sobre a União de resolver situações de conflito, manutenção da paz e reconstrução pós-conflito. Admitiu que esta não é a solução ideal, mas vai ajudar muito a aliviar a carga de trabalho sobre os Directores e permitir-lhes dedicar mais tempo a questões estratégicas e de política a nível das suas respectivas Pastas.
20. Nos debates que se seguiram, os membros do Subcomité concordaram que as actuais responsabilidades dos Directores eram muito pesadas e que era preciso encontrar uma solução duradoura que permitiria aliviar a carga de trabalho sobre os Directores e assegurar, ao mesmo tempo, a eficiência e eficácia. O Subcomité expressou preocupação e afirmou que a criação de postos de Directores-adjuntos sem um mandato claro poderia criar um nível extra de burocracia entre o Director e os Chefes de Divisão, quebrando assim a cadeia de hierarquia estabelecida. Foi proposto que as propostas devem abordar as causas do problema e propor soluções. Foram feitas propostas em termos de opções alternativas, incluindo a criação de postos de Directores-gerais em algumas Pastas, a afectação de assistentes para o Director, e a criação de mais de uma direcção em algumas Pastas.
21. O Subcomité foi de opinião que embora a criação dos postos de Directores-adjuntos pudesse fornecer uma solução temporária para o problema, esta não era uma solução duradoura e poderia trazer mais problemas para a estrutura da Comissão, particularmente devido a falta de uma visão clara sobre o papel e função dos Directores-adjuntos.

22. RECOMENDAÇÃO PARA OS POSTOS DE DIRECTORES-ADJUNTOS

Face às muitas alternativas propostas pelos membros do Subcomité, este recomendou que a Comissão devia estudar todas as opções tomando em consideração as alternativas propostas pelo Subcomité, bem como outras propostas que ofereçam uma solução duradoura e eficiente. As propostas da Comissão devem incluir funções e responsabilidades e termos de referência para as estruturas propostas e implicações orçamentais. As propostas devem ser submetidas ao Subcomité para apreciação na sua próxima sessão.

b. DIVISÃO DE SERVIÇOS DE PROTOCOLO – PROMOÇÃO DA CATEGORIA DE CHEFE DOS SERVIÇOS DE PROTOCOLO DE P5 PARA D1, E CRIAÇÃO DE DOIS POSTOS NOVOS.

23. O Director de AHRM introduziu o ponto afirmando que a promoção do posto de Chefe de Serviços de Protocolo de P5 para D1 era justificada pelo nível de responsabilidade dos Serviços de Protocolo, nomeadamente, aumento do volume de trabalho como resultado de muitas reuniões dos órgãos deliberativos da União, do Conselho de Paz e Segurança, bem como de Conferências Ministeriais Sectoriais e de muitas reuniões técnicas organizadas pela Comissão. O Protocolo presta igualmente serviços à direcção da Comissão nas conferências e eventos internacionais. Além disso, o Director apresentou o pedido da Comissão de dotar os Serviços de Protocolo de um Funcionário Sénior (P3), que será responsável pelos trabalhos consulares e aeroportuários, bem como um Estafeta (GSB6).
24. A implicação financeira decorrente da promoção deste posto de P5 para D1 é de 42,593.79 \$EU.

No.	Categoria	N.º de Postos	Salário Base Anual	Total Salário Base	Ajustamento de Posto 46%	Subsídio de Cônjuge 5%	para filhos dependentes x 3 filhos por funcionário	de Educação x 3 filhos por funcionário	Subsídio de Renda de Casa	Cont. p/fundo de pensão: 19% do Sal. Base	TOTAL EM \$EU
1	D1	1	70,139.00	70,139.00	32,263.94	3,506.95	750.00	23,400.00	16,819.20	15,591.90	162,470.99
2	P5	1	45,551.00	45,551.00	20,953.46	2,277.55	750.00	23,400.00	16,819.20	10,125.99	119,877.20
Diferença											42,593.79

25. O Director concluiu que a Divisão de Serviços de Protocolo faz parte da estrutura sob o Gabinete do Presidente, onde todos os chefes são Directores, à excepção dos Serviços de Protocolo. O Director de AHRM informou o Subcomité que a promoção era para o posto e não o titular. Chamou a atenção dos membros do Subcomité para o caso da promoção do Director de Comunicação e Informação, onde o titular teve que concorrer abertamente com candidatos internos e externos. A Chefe-adjunta do Protocolo tomou a palavra para fornecer informações adicionais e prestar alguns esclarecimentos.

26. No debate que se seguiu, embora os membros do Subcomité tivessem expressado apreço à apresentação do Director de AHRM, alguns acharam que não havia justificação suficiente para promover o posto de Chefe dos Serviços de Protocolo uma vez que não haveria qualquer mudança nas funções e responsabilidades dos Serviços e que a promoção não poderia ser justificada em termos de melhoria de eficiência e eficácia. Alguns membros foram de opinião que o Chefe do Protocolo da CUA reflecte a imagem e o prestígio da União e devia ser promovido em conformidade.
27. O Subcomité concordou com a promoção de forma a dotar os Serviços de Protocolo da União de um prestígio proporcional à função. Acordou ainda que o exercício de recrutamento deve seguir o mesmo modelo adoptado para o recrutamento do Director de Informação e Comunicação. O Subcomité rejeitou o pedido de postos adicionais de Funcionário de Protocolo Sénior (P3) e Estafeta (GSB5) e considerou adequado o número de postos existentes.
28. Durante a adopção do relatório, os membros do Subcomité expressaram surpresa ao ver que as implicações financeiras apresentadas no projecto de relatório eram superiores às fornecidas pela Comissão anteriormente, e exigiram esclarecimentos. A Comissão explicou que o valor fornecido anteriormente foi baseado no salário base, enquanto o apresentado no relatório incluía uma estimativa de todos os direitos/privilégios, como é prática comum na preparação das suas implicações financeiras. A Comissão pediu desculpas por qualquer inconveniente causado.

29. RECOMENDAÇÕES

- I. O Subcomité aprovou a promoção da categoria de Chefe de Serviços de Protocolo de P5 para D1 sob a condição do posto ser aberto à concurso internacional e à participação de candidatos internos e externos dos Estados-membros da União, com total transparência, equidade e justiça.
- II. Os dois postos propostos pelos Serviços de Protocolo (1 Funcionário de Protocolo Sénior P3 e 1 Estafeta) não foram aprovados.
- III. Todos os outros postos existentes (profissional e de Serviços Gerais) dentro da estrutura dos Serviços de Protocolo irão permanecer inalterados.
- IV. A Comissão havia sido solicitada a realizar uma avaliação completa da estrutura da Direcção de Serviços de Protocolo recomendada, e a apresentar ao Subcomité para levar a cabo uma revisão dos Serviços de Protocolo com o objectivo de tornar o serviço mais eficiente e eficaz e dotá-lo de uma estrutura adequada, sem quaisquer implicações financeiras.

III IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS

No.	Categoria	N.º de Postos	Salário Base Anual	Total Salário Base	Ajustamento de Posto 46%	Subsídio de Cônjuge 5%	para filhos dependentes x 3 filhos por funcionário	Educação x 3 filhos por funcionário	Subsídio de Renda de Casa	Cont. p/fundo de pensão: 19% do Sal. Base	TOTAL EM \$EU
1	D 1	1	70,139.00	70,139.00	32,263.94	3,506.95	750.00	23,400.00	16,819.20	15,591.90	162,470.99
2	P5	1	45,551.00	45,551.00	20,953.46	2,277.55	750.00	23,400.00	16,819.20	10,125.99	119,877.20
Diferença											42,593.79

c. PROPOSTA DE ESTRUTURA PARA A ARQUITECTURA AFRICANA DO DESPORTO

30. O Director do Departamento dos Assuntos Sociais apresentou este ponto da agenda. Na sua apresentação, informou o Subcomité que, devido ao facto do Conselho Superior Africano do Desporto (SCSA) carecer de capacidade e liderança para implementar todos os programas de desenvolvimento do desporto, a Conferência dos Ministros do Desporto (CAMS) realizada em 2008, em Acra, Gana, decidiu que o SCSA seria dissolvido e substituído por uma nova Arquitectura do Desporto em África. Esta decisão foi, posteriormente, aprovada pelo Conselho Executivo.
31. Através desta Decisão do Conselho Executivo, a Comissão foi mandatada "... para levar a cabo estudos adicionais sobre a integração das funções do Conselho Superior do Desporto em África (CSSA) na Comissão, bem como sobre o mecanismo de transição e a actual situação financeira em relação ao SCSA". Foi ainda solicitada "... a apresentar o resultado dos seus estudos ao Comité dos Representantes Permanentes (CRP), através dos Subcomités relevantes, incluindo o Subcomité de Estruturas e o Subcomité para Questões Administrativas, Orçamentais e Financeiras, para sua análise e acções necessárias."
32. A Comissão levou a cabo uma avaliação aprofundada das estruturas e funções do SCSA e avaliou a sua capacidade actual de desenvolvimento do desporto em África no âmbito da nova Arquitectura do Desporto que é composta pelos seguintes órgãos:
- Conferência dos Ministros do Desporto (CAMS) e sua Mesa;
 - Conselho Consultivo sobre o Desporto, incluindo os Comités Técnicos;
 - Secretariado da Arquitectura Africana do Desporto, um Gabinete Técnico Especializado sob a égide da Comissão da UA, responsável pelos aspectos técnicos e operacionais de desenvolvimento do desporto e desenvolvimento através do desporto em África, incluindo a organização dos Jogos Africanos. O Gabinete Técnico Especializado para o desenvolvimento do Desporto em África deve ser auto-suficiente em termos financeiros e as suas receitas

devem provir do marketing dos Jogos Africanos e outras actividades desportivas.

33. O Subcomité foi ainda informado que o orçamento operacional e de programas proposto para o Secretariado da Arquitectura Africana do Desporto, a ser financiado a partir do orçamento anual da Comissão, visa apenas dar início às actividades do Secretariado durante o período de transição de 2 anos antes da próxima edição dos Jogos Africanos em 2015, depois da qual o Secretariado deverá ser capaz de gerar receitas próprias através do marketing e patrocínio dos Jogos. Previu-se igualmente que parte da receita gerada a partir do marketing e patrocínio dos Jogos Africanos servirá para mitigar os esforços da Comissão no que diz respeito às **“FONTES ALTERNATIVAS DE FINANCIAMENTO PARA A COMISSÃO”**.
34. Durante os debates que se seguiram, os membros do Subcomité fizeram as seguintes observações:
- A. Implicações legais: O Subcomité exprimiu preocupação face as implicações legais da aprovação de uma nova estrutura enquanto a antiga Estrutura do SCSA não tiver sido ainda dissolvida em conformidade com a Decisão do Conselho Executivo EX.CL/Dec.680(XX).
 - B. Implicações financeiras, activos e passivos: Em relação às implicações financeiras, activos e passivos, o Subcomité solicitou mais esclarecimentos e informações completas sobre a situação dos activos e passivos do SCSA.
 - C.
 - D. O Subcomité manifestou preocupação face aos perigos de não ter uma estrutura criada para assumir as funções após a dissolução do Conselho Superior do Desporto em África.
 - E. Em resposta aos pedidos de esclarecimento e dúvidas, o Director de Assuntos Sociais informou o Subcomité que a nova Arquitectura do Desporto foi baseada em três pilares principais, a saber, Jurídico, Institucional e Político. A dissolução do Conselho Superior do Desporto em África era apenas uma parte dos objectivos da nova Arquitectura. A maior parte da Arquitectura centra-se na implementação do Quadro de Política do Desporto, Desporto para o Desenvolvimento e Jogos Africanos. O Subcomité foi informado de que a dissolução do Conselho Superior do Desporto em África já tinha sido aprovada pelos órgãos superiores da UA, Ministros do Desporto e apoiada por três decisões consecutivas do Conselho Executivo. Observou-se igualmente que a Assembleia Geral do SCSA, durante a sua Sessão Extraordinária em 2009, em Abuja, Nigéria, aprovou a decisão sobre a dissolução. Quanto às implicações financeiras, activos e passivos, o Subcomité foi informado de que todos os pagamentos devidos ao actual quadro de funcionários haviam sido saldados.

No fim das suas deliberações, o Subcomité fez as seguintes recomendações:

35. RECOMENDAÇÕES

- I. O CRP deve aprovar Estrutura e o orçamento para nova Arquitectura Africana do Desporto, sujeita à dissolução final do SCSA pela sua Assembleia Geral Extraordinária, e a mesma só deve ser implementada após a dissolução do SCSA em conformidade com a decisão do Conselho Executivo EX.CL/Dec. 680 (XX).
- II. A Estrutura aprovada deve ser composta pelo seguinte pessoal:
 - a. 1 x Coordenador (P5);
 - b. 1 x Funcionário Sénior do Desporto & Desporto para o Desenvolvimento (P3);
 - c. 1 x Funcionário do Desporto Sénior – Jogos Africanos e Marketing (P3);
 - d. 1 x Funcionário de Finanças (P2);
 - e. 1 x Assistente de Contabilidade (GSA5);
 - f. 1 x Assistente Administrativo (GSA5);
 - g. 2 x Secretárias (GSA4)
 - h. 1 x Motorista (GSB 7)
- III. Os serviços de tradução e interpretação devem prestados por freelancers numa base ad-hoc e quando necessário.
- IV. **Implicação financeira**
A implicação financeira anual está estimada em 674,421.74 \$EU conforme ilustra a tabela abaixo:

ARQUITECTURA AFRICANA DO DESPORTO RESUMO DAS IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS												
No.	Categoria	N.o de Postos	Salário Base Anual	Total Salário Base	Ajustamento de Posto 48%	Subsídio de Cônjuge 5%	Provisão para filhos dependentes x 3 filhos por funcionário	Subsídio de Educação x 3 filhos por funcionário	Subsídio de Renda de Casa	Cont. p/fundo de pensão: 19% do Sal. Base	Seguro de responsabilidade e civil, 1200 \$EU por funcionário plano	TOTAL EM \$EU
1	P5	1	45,551.00	45,551.00	21,864.48	2,277.55	750.00	23,400.00	21,196.80	10,125.99	1,200.00	126,365.82
2	P3	2	33,619.00	67,238.00	32,274.24	3,361.90	1,500.00	46,800.00	34,444.80	14,947.01	2,400.00	202,965.95

3	P2	1	27,892.00	27,892.00	13,388.16	1,394.60	750.00	23,400.00	17,222.40	6,200.39	1,200.00	91,447.55
4	GSA 5	2	14,145.00	28,290.00	13,579.20	1,414.50	1,500.00	46,800.00	26,496.00	6,288.87	2,400.00	126,768.57
5	GSA 4	2	11,520.00	23,040.00	-	1,152.00	1,500.00	15,120.00	-	5,121.79	2,400.00	48,333.79
6	GSB 7	1	6,225.00	6,225.00	-	311.25	750.00	7,560.00	-	1,182.75	1,200.00	17,229.00
		9		198,236.00	81,106.08	9,911.80	6,750.00	163,080.00	99,360.00	43,866.80	10,800.00	613,110.68
	Contingência 10%			19,823.60	8,110.61	991.18	675.00	16,308.00	9,936.00	4,386.68	1,080.00	63,033.31
TOTAL												674,421.74

d. AJUSTAMENTO DAS CATEGORIAS DOS TÉCNICOS E DESKTOP DESIGNERS/EDITORES DA DIRECÇÃO DE GESTÃO DE CONFERÊNCIAS E PUBLICAÇÕES

36. Este ponto da agenda foi apresentado por um representante da Comissão, que afirmou que a proposta de ajustamento das categorias destinava-se a criar equidade entre as tarefas da mesma categoria. Portanto, o objectivo é ajustar a categoria de todos os Técnicos de Equipamento e Desktop Designers/Editores na Direcção de Gestão de Conferências e Publicações para GSA5, de modo a terem a mesma categoria que todos os outros Técnicos e Desktop Designers/Editores da Comissão.

37. RECOMENDAÇÕES

O Subcomité aprovou o ajustamento da categoria dos Técnicos de Equipamento de Conferência (GSA4) e Desktop Designers/Editores (GSA4) da Direcção de Gestão de Conferências e Publicações para a categoria GSA5 com uma implicação financeira no valor de **10,887.22 \$EU** conforme ilustra a tabela abaixo.

RESUMO DAS IMPLICAÇÕES FINANCEIRAS DECORRENTES DA PROMOÇÃO DA CATEGORIA GSA4 PARA GSA5

A. Ajustamento dos postos existentes de Técnicos de Equipamento de Conferênciasn (3) de GSA4 para GSA5

Situação	Categoria	N.º de Postos	Salário Base Anual	Total Salário Base	Ajustamento de Posto 46%	Subsídio de Cônjuge 5%	para filhos dependentes x 3 filhos por	Subsídio de Educação x 3 filhos por funcionário	Subsídio de Renda de Casa	Cont. p/fundo de pensão: 19% do Sal. Base	TOTAL EM \$EU
----------	-----------	---------------	--------------------	--------------------	--------------------------	------------------------	--	---	---------------------------	---	---------------

SITUAÇÃO ACTUAL DE EMPREGO
DOS FUNCIONÁRIOS NA CATEGORIA
GSA4

Local A	GSA4-10	1	18,405.00	18,405.00	-	920.25	750.00	7,560.00	-	3,496.95	31,132.20
Local B	GSA4-8	1	16,875.00	16,875.00	-	843.75	750.00	7,560.00	-	3,206.25	29,235.00
Local C	GSA4-8	1	16,875.00	16,875.00	-	843.75	750.00	7,560.00	-	3,206.25	29,235.00
3											89,602.20

PROPOSTA DE REAJUSTAMENTO
PARA GSA5

Local A	GSA5-7	1	19,455.00	19,455.00	-	972.75	750.00	7,560.00	-	3,696.45	32,434.20
Local B	GSA5-5	1	17,685.00	17,685.00	-	884.25	750.00	7,560.00	-	3,360.15	30,239.40
Local C	GSA5-5	1	17,685.00	17,685.00	-	884.25	750.00	7,560.00	-	3,360.15	30,239.40
3											92,913.00

DIFERENÇA A. 3,310.80

Status	Categoria	N.º de Postos	Salário Base Anual	Total Salário Base	Ajustamento de Posto 46%	Subsídio de Cônjuge 5%	para filhos dependentes x 3 filhos por	Subsídio de Educação x 3 filhos por funcionário	Subsídio de Renda de Casa	Cont. p/fundo de pensão: 19% do Sal. Base	TOTAL EM \$EU
--------	-----------	---------------	--------------------	--------------------	--------------------------	------------------------	--	---	---------------------------	---	---------------

B. Ajustamento dos postos existentes de Desktop Publisher (6) de GSA4 para GSA5/6

SITUAÇÃO ACTUAL DE EMPREGO
DOS FUNCIONÁRIOS NA CATEGORIA
GSA4

Local A (P2H)	GSA5-10	1	22,110.00	22,110.00	-	1,105.50	750.00	7,560.00	-	4,200.90	35,726.40
Local B (P2H)	GSA5-10	1	22,110.00	22,110.00	-	1,105.50	750.00	7,560.00	-	4,200.90	35,726.40
Local C (P2H)	GSA5-7	1	19,455.00	19,455.00	-	972.75	750.00	7,560.00	-	3,696.45	32,434.20
Local D	GSA4-5	1	14,580.00	14,580.00	-	729.00	750.00	7,560.00	-	2,770.20	26,389.20
Local E	GSA4-5	1	14,580.00	14,580.00	-	729.00	750.00	7,560.00	-	2,770.20	26,389.20
Internacional	GSA4-5	1	14,580.00	14,580.00	6,706.80	729.00	750.00	23,400.00	12,009.60	3,241.13	61,416.53
6											218,081.93

PROPOSTA DE REAJUSTAMENTO
PARA GSA5/6

Local A (P2H)	GSA6-6	1	22,815.00	22,815.00	-	1,140.75	750.00	7,560.00	-	4,334.85	36,600.60
Local B (P2H)	GSA6-6	1	22,815.00	22,815.00	-	1,140.75	750.00	7,560.00	-	4,334.85	36,600.60
Local C (P2H)	GSA6-3	1	19,620.00	19,620.00	-	981.00	750.00	7,560.00	-	3,727.80	32,638.80
Local D	GSA5-2	1	15,915.00	15,915.00	-	795.75	750.00	7,560.00	-	3,023.85	28,044.60
Local E	GSA5-	1	15,915.00	15,915.00	-	795.75	750.00	7,560.00	-	3,023.85	28,044.60

	3		0	0					5	
Internacional	GSA5-3	1	15,915.00	15,915.00	7,320.90	795.75	750.00	23,400.00	12,009.60	3,537.90
										63,729.15
										225,658.35

6

DIFERENÇA B 7,576.42

TOTAL LÍQUIDO (EM \$EU) DECORRENTE DA PROMOÇÃO DE 3 TÉCNICOS DE EQUIPAMENTO DE CONFERÊNCIA E 6 DESKTOP PUBLISHERS/EDITORES DE GSA4 PARA GSA5/6

10,887.22

e. TRANSFORMAÇÃO DE UM P4 E UM P2 EM DOIS P3 NA DIVISÃO DE SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO DO DEPARTAMENTO DE INFRA-ESTRUTURAS E ENERGIA

38. Ao apresentar este ponto, a Comissão informou o Subcomité que a Divisão de Sociedade da Informação do Departamento de Infra-estruturas e Energia estava a solicitar ao Subcomité que autorizasse a transformação dos postos existentes, um P4 e um P2, em dois postos P3, nomeadamente:

- Técnico de Radiodifusão Sênior P3; e
- Técnico de Serviços Postais Sênior P3.

A mudança era necessária com vista a responder às necessidades identificadas na Declaração da Conferência Assembly/AU/DECL.1 (XIV). A transformação não envolverá quaisquer implicações financeiras adicionais.

RECOMENDAÇÃO

O Subcomité aprovou a proposta e recomendou a transformação dos dois postos existentes, P4 e P2, em dois postos P3, sem quaisquer implicações financeiras adicionais.

- Técnico de Radiodifusão Sênior P3; e
- Técnico de Serviços Postais Sênior P3.

O processo de transformação de um posto P4 e um posto P2 em dois postos P3 levará a uma poupança de 920,22 \$EU conforme ilustrado na tabela abaixo.

N.º	Categoria	N.º de Postos	Salário Base Anual	Total Salário Base	Ajustamento de Posto 46%	Subsídio de Cônjuge 5%	para filhos dependente s x 3 filhos por	Subsídio de Educação x 3 filhos por funcionário	Subsídio de Renda de Casa	Cont. p/fundo de pensão: 19% do Sal. Base	responsabilidade civil, 1,200 \$EU por funcionário	TOTAL EM \$EU
Existente	P4	1	38,489.00	38,489.00	17,704.94	1,924.45	750.00	23,400.00	16,819.20	8,556.10	1,200.00	108,843.69
Existente	P2	1	27,892.00	27,892.00	12,830.32	1,394.60	750.00	23,400.00	14,414.40	6,200.39	1,200.00	88,081.71
				66,381.00	30,535.26	3,319.05	1,500.00	46,800.00	31,233.60	14,756.50	2,400.00	196,925.41
Novo	P3	2	33,619.00	67,238.00	30,929.48	3,361.90	1,500.00	46,800.00	28,828.80	14,947.01	2,400.00	196,005.19
Dif.				(857.00)	(394.22)	(42.85)	-	-	2,404.80	(190.51)	-	920.22

Os dois postos P3 devem ser abertos à concurso internacional e à participação de todos os cidadãos africanos, e o processo de recrutamento deve ser conduzido com total transparência e sem qualquer forma de discriminação. Todos os funcionários P2 existentes na Divisão devem concorrer com candidatos internos e externos para o novo posto P3.

J. DIVERSOS

39. Não havendo mais nada a tratar, o Subcomité deu por concluído o seu trabalho.

K. ADOÇÃO DO RELATÓRIO E ENCERRAMENTO DA REUNIÃO

40. O Subcomité adoptou o seu relatório a 27 de Junho de 2012.

2012

Report of the PRC sub-committee on structural reforms

African Union

African Union

<http://archives.au.int/handle/123456789/4172>

Downloaded from African Union Common Repository